RUNDSCHREIBEN DER VUV-LEITUNG Nr. 11 14.3.76

Richtlinien für die Berichte der Sektionen

Die Verbesserung des Berichtswesens in unserer Organisation ist von einiger Bedeutung. Es sollte dazu beitragen, die planmäßige Arbeit der Sektionen und der ganzen Organisation zu stärken, die Zusammenfassung wichtiger Erfahrungen zu gewährleisten, die Festlegungen und Richtlinien der Organisation auf ihre Anwendbarkeit zu überprüfen, insgesamt die Anleitungstätigkeit zu verbessern. Für die Sektionen heißt das, sich selbst und der Organisation regelmäßig Rechenschaft über ihre Tätigkeit abzulegen und ihre politische Arbeit der Kontrolle der Organisation und ihrer Leitung zu unterwerfen. Für die Leitung heißt das, die Berichte zu nutzen zur besseren Einschätzung der Probleme, Mängel und Fortschritte, die es in den einzelnen Sektionen gibt, zur Zusammenfassung der Erfahrungen, die von den Einheiten in der Massenarbeit gemacht werden.

Selbstverständlich können Berichte nicht mehr leisten,als an realer Praxis da ist, aber sie können - richtig angepackt - den einzelnen Grundeinheiten den Weg zu einem systematischeren Überblick und zu einer richtigeren Sichtweise der eigenen Tätigkeit weisen. Die bisherigen Berichte sind nur äußerst spärlich gekommen, manche Grundeinheiten wußten offenbar überhaupt nicht, was sie eigentlich schreiben sollten. Das führte dann dazu, daß die Berichte manchmal seiten lange Abhandlungen darüber waren, was die Sektion wann diskutiert hat. Oder daß sie ein einzelnes Problem herausgriffen, von den verschiedensten Seiten her beleuchteten und alle anderen Fragen unter den Tisch fallen ließen. Warum dieser einen Frage solch besondere Bedeutung zugemessen wurde, welcher Zusammenhang zwischen den einzelnen Aufgaben besteht und gesehen wird, war dann oft nicht zu erkennen.

Die Berichte, die wir brauchen, dienen nicht in erster Linie dazu, den inneren Zustand der Sektion, was sie in ihren Sitzungen gemacht hat, zu durchleuchten. Sie sollen entlang der Hauptaufgaben der VUV überprüfen, wie diese Aufgaben festgelegt wurden, ob diese Festlegungen tatsächlich als Leitlinie für einzelne Aktivitäten dienten, welche praktischen Erfahrungen man machte etc. Wird die Erstellung der Berichte unter diesen Gesichtspunkten angegangen, so werden sie nicht nur besser als bisher dazu dienen, der Leitung tatsächlich einen Überblick über die Lage und die Probleme in den einzelnen Sektionen und in der ganzen Organisation zu verschaffen (wobei ja die Berichte dazu nur <u>ein</u> Mittel sind), sondern gleichzeitig eine Grundlage schaffen <u>für</u> die Erstellung der neuen Tätigkeitspläne. Dies kann nur geschehen, wenn die Berichte tatsächlich eine Einschätzung liefern über den inneren Zustand der Einheit (ideologisch politisch organisatorisch), des Stands der Arbeit unter den Kollegen etc. und nicht zuletzt über die Brauchbarkeit und Mängel des vorangegangenen Tätigkeitsplans.

Die Berichtsperiode sollte im Moment jeweils zwei Monate dauern, kürzere Perioden würden unserer Meinung nach in der jetzigen Verfassung unserer Organisation eine bessere Planung eher erschweren als vorantreiben. Bei der Erstellung von Berichten kann es kein festes Schema geben, die hier vorgelegten Richtlinien sind nichts anderes als ein Vorschlag, nach welchen Gesichtspunkten und daher im groben welchem Aufbau folgend die Tätigkeit der abgelaufenen Berichtsperiode überprüft und zusammengefaßt werden kann.

I. Funktion des Tätigkeitsplans

Hier geht es um eine allgemeine, nicht ins Detail gehende Einschätzung, ob und in welcher Form der vergangene Tätigkeitsplan tatsächlich Leitlinie der Tätigkeit der Sektion war. Ob er in brauchbarer Art und Weise die Aufgaben festgelegt hat (berücksichtigend sowohl die allgemein festgelegten politischen Schwerpunkte als auch die besonderen Aufgaben und Bedingungen der Sektion). Was, wenn er diese Funktion nicht erfüllt hat, waren die Gründe dafür.

2. Stadtverkauf

Darstellung dessen, wie Stadtverkauf funktioniert hat. Wie war er organisiert, wie vom entsprechenden Kollektiv angeleitet, welche Probleme sind aufgetreten (organisatorisch, ideologisch politisch), welche Lösungen wurden angestrebt bzw. durchgeführt. Hierher gehören auch die genauen Verkaufszahlen und eine Aufstellung, wieviele Genossen regelmäßig verkaufen und wieviele nicht.

3. Untersuchungstätigkeit

Die Ergebnisse der Untersuchungstätigkeit sind darzulegen (kurz - ohne sie inhaltlich auszuführen!) und wie sie zustandegekommen sind. Welche Aufgaben wurden gestellt, welche erfüllt, welche Probleme traten auf, welche positiven Erfahrungen und Fortschritte sind gemacht worden. Wie ist die Untersuchungstätigkeit organisiert, wieviele Genossen nehmen daran teil.

4. Arbeit unter den Kollegen

Darstellung der hier durchgeführten Aktivitäten an Hand der einzelnen Fragen, die aufgegriffen wurden, also sowohl solche, die zentral eine Rolle spielten als auch solche, die von der Sektion selbständig aufgegriffen wurden. Hier sollte jeweils gezeigt werden, mit welchem Ziel und entlang welcher Linie die Fragen aufgegriffen wurden und welche Ergebnisse sie schließlich brachten.

Hier sollten auch Kenntnisse eingehen, die die Sektion sich im Zug ihres Eingreifens erworben hat: die objektiven Bedingungen in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen, die Mei-

nungen der Kollegen, das Verhalten der Reformisten und Revisionisten etc., also die Ergebnisse der Untersuchungsarbeit, die mit der Politik der Sektion verbunden ist.

Wichtig ist auch, wie weit es gelungen ist, Kolaegen bzw. Sympathisanten an die Arbeit der Sektion heranzuführen, wie weit und wodurch die Sektion überhaupt dafür gerüstet ist.

5. Das politische und organisatorische Leben der Einheit

Inhalt, Formen und Ergebnisse der Debatten in der Sektion, soweit diesx nicht schon in anderen Abschnitten des Berichts enthalten ist. Stellungnahmen zu Fragen der Organisation, zur Arbeit der Leitung etc. Arbeitsteilung und - methoden in der Sektion, Schulung, Verantwortlichkeiten und wie sie erfüllt werden. Wie werden neue Genossen schrittweise in die Arbeit eingeführt.

Entwicklung der Mitgliedsbeiträge bzw. Spenden der einzelnen Genossen. Wie wird diese Frage in den Sektionen behandelt und mit welchen Ergebnissen.

i.A. d. Ltg. E.R.

beschlossen v.d.Ltg. am 10.3.

ZUR ARBEIT UNTER DEN KOLLEGEN

Zu den Aufgaben der VUV als kommunistische Massenorganisation werktätiger Intellektueller gehört die organisierte Aufnahme der politischen Arbeit am Arbeitsplatz. Wichtiger Bestandteil davon ist die gewerkschaftliche Arbeit, die dazu beitragen soll, den Zusammenschluß der Kollegen zur Verteidigung ihrer materiellen Lage zu fördern, ihre Feindschaft gegenüber den Kapitalisten und ihren Staat zu schüren und die Ideologie der Sozialpartnerschaft und Klassenzusammenarbeit zu bekämpfen. Bisher ist die gewerkschaftliche Arbeit in unserer Organisation sehr wenig angepackt worden - sehen wir von der Arbeit unter den Zivilingenieuren ab. Ein wichtiger Schritt nach vorn ist ohne Zweifel der von der KB-Leitung beschlossene Aufbau einer Fraktion zur gewerkschaftl. Arbeit unter den Lehrern, die durch eine gründliche Untersuchungsarbeit vorbereitet werden soll.Ähnliche Maßnahmen sind in nächster Zeit für die Gewerkschaft der Privatangestellten zu überlegen, in der ein großer Teil unserer Genossen organisiert ist.

Wenn auch eine umfassendere gewerkschaftliche Arbeit erst durch die Einrichtung einer zentral angeleiteten Fraktion möglich ist, so heißt das nicht, daß es heute nicht möglich und notwendig wäre, für die Kollegen brennende Fragen des Gehalts, der Arbeitsbedingungen etc. aufzugreifen, sie vom proletarischen Standpunkt zu beleuchten, richtige Forderungen zu entwickeln und zu propagieren. Um tatsächlich ernstzunehmende Vorschläge machen zu können, sind aber bestimmte Kenntnisse Voraussetzungen: Kenntnisse über die Bedingungen und Kräfteverhältnisse im Betrieb. Nur wenn man sich diese Kenntnisse erworben hat wird man zu einer richtigen Einschätzung der Bedeutung einzelner Probleme im Betrieb kommen, wird man die Probleme richtig aufgreifen können, unter den Kollegen ideologischen und politischen Einfluß gewinnen.

Dieser Beitrag gibt einige Gesichtspunkte an, unter denen die Untersuchung der Bedingungen am Arbeitsplatz vorgenommen werden soll. Er ist in allen Einheiten (ausgenommen der Sektion VBW) zu diskutieren, um die einzelnen Genossen bei der Bewältigung dieser Aufgaben zu unterstützen. Zu beachten ist dabei, daß die Untersuchung der Konkreten Verhältnisse und Bedingungen nicht von einem betriebsbornierten Blick aus geschieht. Die Vertiefung der Krise, ihre Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen Arbeiterklasse und Kapitalistenklasse beeinflußt das Verhältnis aller Klassen und Schichten in Österreich zueinander. Die in den einzelnen Betrieben herrschenden besonderen Verhältnisse sind nur der Boden, auf dem die allgemeinen Entwicklungen zur Wirkung kommen. Wir glauben, daß durch die kürzlich in der

ganzen Organisation durchgeführten Krisenschulung und durch die ständige Auseinandersetzung mit der Klassenkampfsituation in allen Einheiten die Voraussetzungen durchaus geschaffen sind, um die oben genannten Fehler zu vermeiden.

Zur Gehaltsfrage:

- Wie ist die Entwicklung der Gehälter in der letzten Zeit verlaufen, wie ist das gegenwärtige Gehaltsniveau, welche Spaltungen gibt es in den Gehaltsverhältnissen (siehe v.a. das Problem der Vorrückungen), gibt es Überzahlungen über den KV-Mindestbetrag, sind neu eingestellte Kollegen zu schlechteren Bedingungen eingestellt worden.

- Wie sieht die gegenwärtige wirtschaftliche Lage und die Aussichten des Betriebs aus (dies wird v.a. bei Industrieangestellten und bei wissenschaftlichen Instituten von Bedeutung sein)

- wird im Betrieb versucht, den Druck auf den Gehalt für verstärkte Überstundenleistungen auszunutzen.

- wie sind die bisherigen Auseinandersetzungen um den Gehalt im Betrieb und in bezug auf den KV verlaufen, wie ist die gegenwärtige Haltung der verschiedenen Kollegengruppen im Betrieb zur Gehaltsfrage

- welche Haltung nehmen Betriebsräte und andere betriebliche Vertreter zur Gehaltsfrage ein.

Zu Überstunden:

- Gibt es im Betrieb ständig oder zweitweise Überstundenleistungen, wie werden sie bezahlt

- wie ist die Haltung der Kollegen zu den Überstunden

Zu Rationalisierungen:

Hier ist zu beachten, daß häufig Rationalisierungsmaßnahmen nicht auf den ersten Blick als solche zu erkennen sind, weil sie oft "schleichenden Charakter" haben. Sie erstrecken sich oft über einen längeren Zeitraum, erfassen selten den ganzen Betrieb in der gleichen Weise, ihre Folgen treten häufig erst nach einiger Zeit zutage (siehe insgesamt zu dieser Frage Referat G.ST. bei der Krisenschlung, RS 43 d. KB).

- Hat es in der letzten Zeit Rationalisierungsmaßnahmen grösseren Ausmaßes gegeben (z.B. Umstellung auf Datenverarbeitung etc.)

- gibt es verstärkte Arbeitsteilung, vergrößerte Spezialisierung, Dequalifizierung der Arbeit

- gibt es verstärkte Arbeitshetze, wie drückt sie sich aus (Kürzung von Pausen, verstärkte Überwachung etc.)

- gibt Aufnahmestopp, vermehrte Frühpensionierungen, werden Frauen, die im Karenzurlaub waren, wieder aufgenommen und wirkt sich der Abbau von Kollegen in Form von Mehrarbeit für die anderen x aus

- werden verstärkt freie Mitarbeiter herangezogen (wis.Inst.!)

- erkennen die Kollegen den Charakter einzelner Rationalisierungsmaßnahmen, welche Haltung nehmen sie dazu ein

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

Zur drohenden Arbeitslosigkeit:

- hat im Verlauf der letzten 1-2 Jahre der Beschäftigungsstand im Betrieb abgenommen

- gibt es Neueinstellungen im Betrieb und arbeiten sie unter den gleichen Bedingungen wie die anderen Kollegen

- wie sieht es mit dieser Frage in der ganzen Branche aus, ist diese Lage den Kollegen bekannt

- gibt es unter den Kollegen Angst um den Arbeitsplatz und wie drückt sie sich aus

Zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad:

Ein Überblick über den Grad der gewerkschaftlichen Organisierung der Kollegen ist wichtig, ebenso die Einstellung der Kollegen zur Gewerkschaft. Genossen, die erst kurz im Betrieb sind, können sicherlich durch die Befragung der Kolegen einiges herausfinden, außerdem kann man sich an den Betriebrat wenden, der über viele Informationen verfügt, an die man nicht leicht herankommt (damit haben einige Genossen bereits gute Erfahrungen gemacht). Wissen sollte man auch, wie es mit Ortsgruppen aussieht, welche Bedeutung sie für die Kollegen haben, was dort gemacht wird. Voraussetzung dafür ist, daß man weiß, welcher Gewerkschaft, bzw. Sektion man xxx überhaupt angehört (selbst dies ist noch immer nicht allen Genossen bekannt!)

i.A. d. Leitung E.R.
beschl. am 3,3.76